

kert grundlag, ændrer ved hovedprincippet i denne her lov. Jeg mener, det er dybt uretfærdigt, at man kan blive dømt for noget, man ikke har nogen indflydelse på.

Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen): Jeg skal her afbryde forhandlingen og udsætte mødet. Det genoptages i dag kl. 13.00.

Mødet udsat kl. 12.02

Mødet genoptaget kl. 13.00

Forhandlingen genoptoges

Lone Møller (S):

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er vigtigt. Det er det både af hensyn til den enkelte ansatte, virksomhedernes økonomi, og der er også det brede samfundsmæssige hensyn til at undgå dyre hospitalsoophold, sygeperioder, førtidspensionering osv.

Regler om straf er allerede i dag et incitament til virksomhedernes og medarbejdernes fælles indsats for et godt arbejdsmiljø. Straffereglerne er med til at sikre, at arbejdsmiljø skal være en del af ansættelsesvilkårene på lige fod med f.eks. pligten til at komme til tiden og ikke at stjæle af kassen. Arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet, og arbejdsgiveren har dermed ansvaret for, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Med det forslag, vi behandler nu, vil man fjerne arbejdsgiverens pligt til at overholde arbejdsmiljøreglerne, hvis han eller hun ifølge forslaget har gjort alt for at opfylde forpligtelsen til at sikre et sundt arbejdsmiljø. Det er dog meget uklart i forslaget, hvordan arbejdsgiveren ifølge forslaget skal dokumentere det.

Lovforslaget vil i sin nuværende form skabe en helt urimelig retstilstand for arbejdstagere på arbejdsmiljøområdet og vil indebære en række komplicerede retssager om skyldsspørgsmål ved arbejdsulykker. Lovforslaget er uklart på flere måder. Hvad betyder det, at en arbejdsgiver har gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet? Hvilken dokumentation kræves der, for at arbejdsgiveren skal bevise det?

Arbejdsgiveren fritages ifølge lovforslaget for et bødeansvar, når han kan dokumentere, at han

har opfyldt sine forpligtelser. Men netop denne dokumentation kan være meget vanskelig specielt for byggebranchens arbejdsgivere. Opgørelser fra Arbejdstilsynet viser, at 60 pct. af virksomhederne ikke kan løfte den opgave. De har så at sige ikke orden i arbejdsmiljøet.

Lovforslaget kan bevirke øget fokus på straf og kontrol frem for det, der i dag er godt i udvikling, nemlig et fælles arbejdsmiljø. Man kan frygte, at arbejdsgiverens incitament formindskes, idet en del arbejdsgivere kun vil gøre det, der fra lovgivningens side anses for rimeligt, hvilket i sidste ende kan være en strid om dokumentationen.

Der er ingen tvivl om, at vedtages dette forslag, vil ansatte klart kræve yderligere skriftlige retningslinjer for introduktion og effektivt tilsyn.

Det er uklart, om arbejdsgiveren skal bevise, at han har gjort alt, eller om det er anklagemyndigheden, der skal dokumentere det modsatte. Det bør som minimum i hvert fald præciseres, at der skal være omvendt bevisbyrde, og at det er arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at denne har givet en tilstrækkelig dokumentation.

Det fremgår ikke af forslaget, om lønmodtageren skal vidne imod sin virksomhed eller en kollega, hvis der er tvivl om, at arbejdsgiveren har gjort alt. Og får forslaget den virkning, at lønmodtageren mister erstatning, hvis han/hun selv er skyld i ulykken? Vil en lønmodtager blive erstatningspligtig, hvis vedkommende er skyld i en ulykke for kollegaer?

Kl. 13.05

Man skal huske på, at det, der er grundlæggende i arbejdsmiljøloven, er, at der er tale om en arbejderbeskyttelseslov. Det betyder, at lovens hensigter er at beskytte de ansatte mod ulykke og sundhedsfare. Både arbejdsgivere og ansatte har en fælles opgave og forpligtelse til at undgå skader, men det er og bliver arbejdsgiverens ansvar, at beskyttelsesniveauet er højt, og arbejdsgiverne har allerede de instrumenter, der skal til for at sikre, at beskyttelsesniveauet er højt, nemlig introduktion, kontrol, tilsyn, advarsel og fyring.

Socialdemokratiet kan ikke støtte det her forslag, som kun medfører skærpelse af straf for arbejdstager og lempelse for arbejdsgiver. Forslaget har stor risiko for at underminere – og vil med al sandsynlighed gøre det – en fortsat positiv udvikling af samarbejdet og sikkerhedskulturen i de enkelte virksomheder.